



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®



GACETA HALCÓN

Revista del Instituto Tecnológico de Minatitlán



Acreditación de la carrera de Ingeniería Ambiental

Año 1 Número 1
Agosto 2025



INDICE

Tec Mina Impulsa la agenda de la salud	3
Ing. Ambiental obtiene acreditación por CACEI	4
Acreditación CACEI bajo el liderazgo del Mtro. Sergio Fernando	5
Innovación y desarrollo docente	6
Nombramiento de Jefa de servicios externos	6
Curso sobre gestión integral de residuos	7
Docentes refuerzan competencias en MACHINE LEARNING	8
Docentes fortalecen su formación con certificación en la norma CONOCER EC0217.01	9
Ing. Ambiental promueve la formación docente	10
Jornada academica de Ing. Industrial	11
Séptima semana de formación y actualización docente 2025	12
Aspirantes presentan examen de admisión	13
Estudiantes participan en jornada de inducción	13
Se concluye proceso de certificación EC0217.01 del CONOCER	14
Cierre de jornada academica de Ing. Industrial	15
Motivación laboral con curso a personal administrativo	15
Cursos de formación y competencias digitales	16
Curso "Base de datos relacionales y no relacionales"	17
Inicio de proceso de reinscripción Agosto-Diciembre 2025	17
Ingresan al Tecnológico de Minatitlán 1,140 nuevos estudiantes	18
Personal del Intituto participa en destacada capacitacion deportiva	19
Inico de semestre, Izamiento de bandera	20
Ceremonia de apertura nuevo ingreso 2025	20
Bienvenida a estudiantes al nuevo semestre Agosto-Diciembre 2025	21
Auditoría interna al Sistema de Gestión Ambiental	22
Feria nacional del empleo para las juventudes	23
Director participa en jornada academica de inicio de semestre	23
TecNM firma historico convenio de colaboración con la universidad de la Habana	24
Sección Alas del Saber	25



EL TEC DE MINATITLÁN IMPULSA LA AGENDA DE LA SALUD CON LA CREACIÓN DE UNA PROTESIS BIÓNICA DE DESARROLLO PROPIO

En una acción que refleja el compromiso social y humanista de la educación tecnológica, el Instituto Tecnológico de Minatitlán, perteneciente al Tecnológico Nacional de México, realizamos la donación de una prótesis biónica de brazo con movimiento articulado a un ciudadano del municipio. La entrega fue encabezada por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando, acompañado de nuestro Subdirector Académico, Dr. Gilberto; el Jefe del Departamento de Metal Mecánica, el Ing. Genaro, y el docente responsable del proyecto, el Ing. Salvador.

La prótesis fue diseñada y construida por estudiantes de nuestra casa de estudios, guiados por el Ing. Salvador con conocimientos adquiridos en esta casa de estudios y con materiales proporcionados por la institución. La prótesis fue donada al Sr. Humberto Esteban, ciudadano que nació con una condición congénita que le impidió desarrollar su extremidad superior. Este avance representa una alternativa accesible y funcional para personas en situación similar, al devolverles movilidad, autonomía y calidad de vida.

Con base a los avances documentados y tras superar con éxito las fases de prueba, el equipo académico destacó que, con el respaldo del Director General de nuestro Tecnológico Nacional de México, el Prof. Ramón, se llega a la etapa final del proyecto con la entrega formal del brazo mecánico al joven voluntario. Asimismo, se informó que ya se trabaja en la siguiente fase, que contempla la implementación de servomotores para automatizar su funcionamiento, llevando este desarrollo a un nuevo nivel tecnológico.

Este logro implica el dominio de herramientas avanzadas de ingeniería, así como una profunda sensibilidad ante las necesidades de quienes enfrentan alguna discapacidad. La iniciativa refleja el enfoque del Tec de Minatitlán en la investigación aplicada con sentido social, formando profesionistas capaces de generar soluciones reales y significativas para su comunidad.

Tanto nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando como el docente responsable se comprometieron a seguir perfeccionando el diseño del brazo biónico mediante nuevas tecnologías, con el objetivo de optimizar su funcionalidad y adaptabilidad. Este esfuerzo se fortalecerá aún más con la participación del proyecto en la etapa regional del certamen INNOVATEC 2025, que se llevará a cabo en Tapachula, Chiapas. La colaboración entre docentes, directivos y estudiantes evidencia el papel clave de nuestra institución en la generación de soluciones innovadoras, accesibles y sostenibles. Con acciones como esta, el Tecnológico de Minatitlán reafirmamos nuestra vocación de servicio, liderazgo académico y compromiso con una sociedad más equitativa e inclusiva.



La carrera

INGENIERIA AMBIENTAL

Obtiene trascendental
acreditación por
CACEI



En un logro que reafirma el liderazgo nacional de nuestro Instituto Tecnológico de Minatitlán en la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo sustentable, el programa educativo de Ingeniería Ambiental ha sido acreditado por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A. C. (CACEI), destacando por su excelencia académica, pertinencia social y calidad educativa.

Este reconocimiento, vigente de agosto de 2025 a julio de 2028, representa el resultado del trabajo comprometido de toda la comunidad del Tec de Mina

bajo la dirección del Mtro. Sergio Fernando, y marca un paso significativo en la consolidación de programas orientados al cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Esta histórica acreditación por parte de CACEI garantiza a las y los estudiantes una formación sólida, pertinente y con estándares internacionales



**¡Enhorabuena,
comunidad halcón!
Sigamos
construyendo
juntos un legado de
calidad, conciencia
y transformación.**

Pero ¿que significa?

Se traduce en una mayor competitividad profesional, acceso a mejores oportunidades laborales y académicas, y una preparación integral para afrontar los retos ambientales del siglo XXI.

Se reconoce de manera especial la labor de todos y cada uno de los integrantes de la Academia de Ingeniería Ambiental; la Subdirección Académica, encabezada por el Dr. Gilberto, y del Departamento de Ingeniería Química y Bioquímica, a cargo por el Mtro. Arturo Bulbarela Croda, quienes coordinan los esfuerzos institucionales que permitieron alcanzar este importante logro.

Gracias a su visión, compromiso y liderazgo académico, el Tecnológico de Minatitlán nos consolidamos como un referente en educación ambiental a nivel nacional.



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



TEC MINATITLÁN
04 AGOSTO 2025



BAJO EL LIDERAZGO DEL MAESTRO SERGIO FERNANDO

INGENIERÍA AMBIENTAL

**DEL TEC DE MINATITLÁN
ALCANZA ACREDITACIÓN CACEI**



05 Agosto 2025

El programa educativo de Ingeniería Ambiental del Instituto Tecnológico de Minatitlán fue acreditado por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), logro que consolida su compromiso con la calidad académica, la pertinencia social y la formación de profesionales altamente capacitados para responder a los desafíos ambientales del presente y del futuro.

Este reconocimiento, vigente de agosto de 2025 a julio de 2028, es resultado del trabajo constante y articulado de la Academia de Ingeniería Ambiental, cuya labor académica, técnica y formativa ha sido fundamental para alcanzar los estándares exigidos por CACEI. Gracias a su liderazgo, dedicación y enfoque en la mejora continua, el programa fortalece su posicionamiento como uno de los más sólidos en el ámbito de la educación ambiental en el país.

Cabe destacar el acompañamiento cercano del Mtro. Sergio Fernando, nuestro Director del Instituto, quien ha mantenido una colaboración estrecha y permanente con las academias, especialmente con la de Ingeniería Ambiental, para impulsar acciones estratégicas que

contribuyan a la mejora de los programas educativos y aseguren su alineación con las demandas actuales del entorno profesional y social.

Asimismo, se reconoce la participación decidida de la Subdirección Académica, encabezada por el Dr. Gilberto, y del Departamento de Ingeniería Química y Bioquímica, bajo la coordinación del Mtro. Arturo Bulbarela Croda, quienes sumaron esfuerzos en este proceso de evaluación y fortalecimiento institucional.

Esta acreditación representa una garantía de calidad para las y los estudiantes, al brindarles una formación con estándares internacionales, así como también abre nuevas oportunidades académicas y laborales, reafirmando el compromiso del Tecnológico de Minatitlán con el desarrollo sustentable y la excelencia educativa.



NOMBRAMIENTO DE NUEVA JEFA DE LA OFICINA DE SERVICIOS EXTERNOS EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN

07 Agosto 2025

El día de hoy, se llevó a cabo un acto protocolario en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Minatitlán, encabezado por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, quien presidió la entrega del nombramiento a la C. Claudia Verónica Bautista Aguilar como nueva Jefa de la Oficina de Servicios Externos, adscrita al Departamento de Gestión Tecnológica y Vinculación.

Este nombramiento forma parte de las acciones institucionales para fortalecer las funciones sustantivas del Tec de Mina, así como para brindar nuevas oportunidades de desarrollo profesional al personal que conforma nuestra comunidad.

Durante el acto, se contó con la presencia del Ing. Rafael Díaz, Subdirector de Planeación y Vinculación, y de la Lic. Laura Gabriela Quintero Cabrera, Jefa del Departamento de Gestión Tecnológica y Vinculación, quienes atestiguaron este importante acto de renovación administrativa.

Con este tipo de acciones, el Tecnológico de Minatitlán refrendamos nuestro compromiso con el fortalecimiento institucional y el desarrollo integral de su personal.



IMPULSAMOS LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE CON NUESTRA SEXTA SEMANA DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN 2025



El Instituto Tecnológico de Minatitlán, bajo la dirección del Mtro. Sergio Fernando, reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia educativa al dar inicio a la sexta semana del Programa de Formación y Actualización Docente 2025, que se lleva a cabo del 04 al 08 de agosto.

Esta semana de capacitación forma parte de una estrategia institucional enfocada en brindar a las y los docentes herramientas pertinentes, innovadoras y actualizadas que fortalezcan su labor académica y su impacto en la formación profesional del estudiantado y es coordinada por la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto a través del Departamento de Desarrollo Académico.



Durante esta jornada formativa se imparten los siguientes cursos:

- “Desarrollo de habilidades blandas”, impartido por la Mtra. Antonio Zamudio Radilla.
- “Análisis de datos con Excel avanzado aplicado a la ingeniería”, a cargo del Mtro. Juan Carlos Barragán García.
- “Curso-taller uso de espectrofotómetro de absorción atómica”, facilitado por la Dra. Gabriela García Rodríguez.



- “Desarrollo de contenidos aplicando ChatGPT”, impartido por la Mtra. Sonia Martínez Guzmán.
- “Sistema de Energía”, dirigido por el Ing. GenAro Fernández Olivares.

En el Tecnológico de Minatitlán seguimos avanzando con paso firme hacia una educación de calidad, poniendo al centro el desarrollo profesional de nuestro personal docente como base para una enseñanza transformadora y de vanguardia.



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO®

05 Agosto 2025



07 Agosto 2025

COMPROMETIDOS CON LA MEJORA CONTINUA, EL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN IMPARTE CURSO SOBRE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

En congruencia con nuestro compromiso con la mejora continua de los programas educativos y el cumplimiento de normas internacionales como las ISO, el Instituto Tecnológico de Minatitlán llevamos a cabo el curso titulado “Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos, de Manejo Especial y Peligrosos”, impartido por el Mtro. Luis Enrique Flores Hernández, representante de la empresa Tecnología Urbana y Ambiental de México S.A. de C.V.

Este curso representa una valiosa oportunidad para fortalecer las competencias técnicas de nuestra comunidad tecnológica, al proporcionar herramientas actualizadas, promover la responsabilidad ambiental y abordar el manejo de residuos desde una perspectiva integral y sustentable.

La actividad tuvo una gran respuesta por parte de estudiantes y docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental, programa educativo que recientemente obtuvo su certificación ante el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), reafirmando así el interés del alumnado y cuerpo académico por mantenerse a la vanguardia en temas de relevancia ecológica, científica y tecnológica.



Este tipo de iniciativas se realizan con el respaldo de nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, a través de la Subdirección Académica a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez, quienes han demostrado su interés por fortalecer la vinculación académica con expertos del sector y fomentar el aprendizaje práctico y especializado.

08 Agosto 2025



DOCENTES DEL

Tec Mina

FORTALECEN SUS
COMPETENCIAS EN MACHINE
LEARNING



Del 4 al 8 de agosto, los docentes del Instituto Tecnológico de Minatitlán, el Mtro. Manuel Gracida Aguirre y la Mtra. Belinda Pastrana Gutiérrez, participaron activamente en el curso “Implementación de Técnicas de Machine Learning”, llevado a cabo en las instalaciones del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, en el marco del Programa de Actualización Disciplinar para el área de Ciencias de la Computación, que beneficia a nuestra carrera de Ingeniería en Inteligencia Artificial.

Este tipo de espacios académicos permite a nuestros docentes mantenerse actualizados en tecnologías emergentes y transmitir a su vez este conocimiento a las y los estudiantes, favoreciendo una formación académica de calidad y con enfoque en la innovación.

Estas acciones se llevan a cabo con el respaldo del Prof. Ramón Jiménez López, Director General del Tecnológico Nacional de México (TecNM), y del Dr. Gaudencio Lucas Bravo, Secretario Académico y de Investigación del TecNM, quienes impulsan de manera decidida la formación continua del personal docente como parte de una estrategia nacional de fortalecimiento académico.

Asimismo, cuentan con el firme apoyo del Mtro. Sergio Fernando Garibay, Director de nuestro plantel, y del Dr. Gilberto Rodríguez, Subdirector Académico, quienes promueven de forma constante iniciativas que contribuyen al crecimiento integral de nuestra comunidad tecnológica.





DOCENTES DEL TEC MINA FORTALECEN SU FORMACIÓN PROFESIONAL CON CERTIFICACIÓN EN LA NORMA CONOCER ECO217.01

Con el firme compromiso de fortalecer las competencias profesionales del personal académico, el Instituto Tecnológico de Minatitlán inició el proceso de certificación en el Estándar de Competencia ECO217.01 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal", avalado por el CONOCER.

Esta capacitación tiene como propósito principal servir de referente para la evaluación y certificación de personas que imparten cursos de formación del capital humano, así como para el diseño e implementación de programas de capacitación fundamentados en Estándares de Competencia.

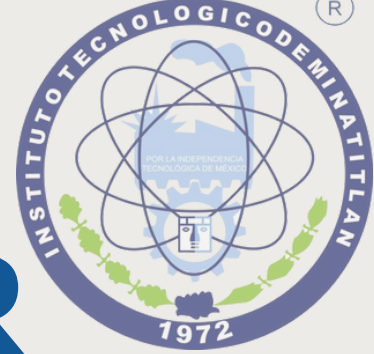
El curso, que se desarrolla del 11 al 15 de agosto, es impartido por la Dra. Verónica Romo López, del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, con el apoyo del Mtro. Marco Antonio Díaz Ramos y la Lic. Denise Alejandra Díaz Romo, y está dirigido al personal docente.



El ECO217.01 establece funciones clave para preparar, conducir y evaluar cursos de capacitación, desde la planeación y uso de recursos hasta la aplicación de técnicas que favorecen el aprendizaje y la evaluación del progreso y satisfacción de los participantes. Basado en principios de legalidad, competitividad, respeto y responsabilidad social, garantiza procesos formativos de calidad.

Esta certificación, impulsada por la administración del Mtro. Sergio Fernando Garibay, Director del Instituto, y la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez, reafirma el compromiso del TecNM-Minatitlán con la excelencia educativa y la mejora continua.





CURSO-TALLER

DE INGENIERÍA AMBIENTAL FORTALECE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL TEC DE MINA



Como parte de las acciones de formación y capacitación docente que se desarrollan durante este periodo, el Instituto Tecnológico de Minatitlán llevamos a cabo el “Curso-taller: Uso de Espectrofotómetro de Absorción Atómica”, impartido por la Dra. Gabriela García Rodríguez. Esta actividad forma parte del seguimiento a la preparación del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental, recientemente acreditada por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI).

El objetivo del curso fue conocer el funcionamiento y operación del espectrofotómetro de absorción atómica Perkin Elmer modelo PinAAcle 900F, así como su aplicación en distintos tipos de muestras, fortaleciendo así las competencias técnicas de los docentes. Esta capacitación resulta de gran relevancia, ya que permite garantizar una enseñanza actualizada, pertinente y de alta calidad, en sintonía con las exigencias de la reciente acreditación y del compromiso institucional con una educación científica de vanguardia.

Este esfuerzo es respaldado por nuestro Director del Tecnológico de Minatitlán, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, y la Subdirección Académica, liderada por el Dr. Gilberto Rodríguez, quienes trabajan arduamente para consolidar programas educativos de excelencia, comprometidos con la formación profesional integral y la pertinencia académica ante los desafíos ambientales y tecnológicos del presente.



TEC MINA IMPULSAMOS LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

CON INNOVADORA JORNADA ACADÉMICA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



Con una mirada puesta en los desafíos globales del siglo XXI, el Instituto Tecnológico de Minatitlán dimos inicio a la Jornada Académica de Ingeniería Industrial titulada “Innovación, Sostenibilidad y Humanismo Tecnológico”, que se desarrollará del 11 al 15 de agosto. Esta actividad responde a la visión de nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, de fortalecer una educación superior transformadora, orientada a formar ingenieras e ingenieros industriales con un enfoque integral, humanista y alineado a las exigencias del entorno global.

La jornada reúne a estudiantes, docentes e investigadores en un espacio de intercambio académico, donde convergen la innovación tecnológica, la responsabilidad ambiental y el compromiso social. A lo largo de la semana se impartirán conferencias y talleres —presenciales y virtuales— a cargo de especialistas de reconocida trayectoria nacional, quienes abordarán temas clave como “Ingeniería de la Mente”, “Automatización Inteligente”, “Ingeniería 5.0” y “Transformación Productiva con Lean/Sigma”. Estas temáticas reflejan el compromiso de la academia por preparar profesionales capaces de liderar procesos de cambio en un mercado cada vez más competitivo y dinámico.



La ceremonia inaugural contó con la participación del Dr. Gilberto Rodríguez, Subdirector Académico; el Ing. Rafael Díaz Rojas, Subdirector de Planeación y Vinculación; la Ing. Carolina del Carmen Orihuela Vázquez, Jefa del Departamento de Ingeniería Industrial, así como personal directivo, docente y miembros de la academia de dicha carrera, quienes, con gran dedicación, coordinaron los esfuerzos para la realización de esta significativa jornada académica.

FELICITACIÓN A NUESTRO DIRECTOR GENERAL DEL TECNM

La comunidad del Instituto Tecnológico de Minatitlán felicitamos con orgullo a nuestro Director General del TecNM, el Prof. Ramón Jiménez López, por su destacada participación en la Conferencia del Pueblo. Celebramos su liderazgo en el proyecto nacional “Olinia”, un vehículo eléctrico y ligero, 100 % mexicano, diseñado para recargarse en cualquier enchufe y con un costo operacional menor incluso que el de una motocicleta.

Este gran paso hacia la soberanía tecnológica y energética es posible gracias al talento de 39 investigadoras e investigadores del Tecnológico Nacional de México, quienes colaboran estrechamente con diversas instituciones del Estado mexicano.

Agradecemos a nuestra Presidenta de México, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, por su respaldo a esta iniciativa que pone al conocimiento, la ciencia y la innovación al servicio del pueblo.



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO®



12 Agosto 2025



Tec Mina

CONTINUAMOS
FORTALECIENDO LA
EXCELENCIA EDUCATIVA
CON LA SÉPTIMA SEMANA DE
FORMACIÓN Y
ACTUALIZACIÓN DOCENTE
2025



El Instituto Tecnológico de Minatitlán, bajo la dirección del Mtro. Sergio Fernando Garibay, continuamos avanzando con paso firme hacia la excelencia académica al dar inicio a la Séptima Semana del Programa de Formación y Actualización Docente 2025, que se llevará a cabo del 11 al 15 de agosto. Esta iniciativa responde al compromiso institucional con la mejora continua y la profesionalización de su cuerpo docente. Coordinada por la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez, a través del Departamento de Desarrollo Académico, esta semana de capacitación brinda a nuestras y nuestros docentes herramientas didácticas, técnicas y tecnológicas pertinentes, con el objetivo de fortalecer su desempeño en el aula y su impacto en la formación integral del estudiantado.

Durante esta jornada formativa se imparten los siguientes cursos:

- “Modelado de sistemas eléctricos de potencia”, impartido por el Mtro. Isaac Mario García Guillén.
- “Resolución de problemas de cálculo vectorial con GeoGebra”, a cargo del Ing. Jorge Miguel Guerrero Ambrosio.
- “Red LAN Industrial”, facilitado por el Ing. Alberto Romay Guillén.

En el Tecnológico de Minatitlán, reconocemos que la preparación continua del personal docente es un pilar fundamental para lograr una educación transformadora y de calidad. A través de estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con una enseñanza de vanguardia, orientada al desarrollo académico y tecnológico del país.



ASPIRANTES



PRESENTAN EXAMEN DE ADMISIÓN EN SEGUNDA CONVOCATORIA DEL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN

El Instituto Tecnológico de Minatitlán aplicamos con éxito el examen de admisión correspondiente a la segunda convocatoria del periodo agosto-diciembre 2025, con la participación de aspirantes provenientes de diversos municipios del sur de Veracruz, todos con el firme objetivo de integrarse a esta casa de estudios.

La evaluación se realizó a través de la plataforma EvaluaTec, desarrollada por el Tecnológico Nacional de México (TecNM), permitiendo su aplicación en modalidad virtual. Para quienes enfrentaron complicaciones técnicas, el Instituto dispuso de laboratorios de cómputo y personal de apoyo, asegurando igualdad de condiciones para todas y todos los participantes.



Este proceso forma parte de los esfuerzos institucionales que encabeza nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta y que están alineados a la estrategia nacional "Rechazo Cero", que busca garantizar oportunidades reales de acceso a la educación superior pública. El Tec de Mina refrendamos así nuestro compromiso con la formación profesional de excelencia y con la inclusión educativa.

Con más de cinco décadas de trayectoria, el Tecnológico de Minatitlán nos consolidamos como referente nacional e internacional, destacando que más del 80% de nuestros programas académicos cuentan con acreditaciones de calidad nacionales e internacionales, reafirmando su liderazgo en la formación de profesionistas altamente competentes.

ESTUDIANTES DEL CURSO DE NIVELACIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS PARTICIPAN EN LA JORNADA DE INDUCCIÓN AGOSTO-DICIEMBRE 2025

Con el objetivo de facilitar la integración al entorno institucional, estudiantes del Curso de Nivelación de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico de Minatitlán participaron activamente en la Jornada de Inducción agosto-diciembre 2025, una experiencia formativa orientada a brindar información esencial sobre la vida académica y los servicios que ofrece nuestra casa de estudios.

Durante esta jornada, las y los participantes realizaron un recorrido guiado por las instalaciones del Instituto, al tiempo que conocieron la función y el personal de los departamentos clave para su trayectoria escolar, tales como Servicios Escolares, Desarrollo Académico, División de Estudios Profesionales, y Control Escolar. Además, se les presentó de manera detallada el funcionamiento del Departamento de Actividades Extraescolares, responsable de fomentar la formación integral, y del Centro de Información, pieza fundamental en el apoyo al aprendizaje y la investigación.

La inducción también incluyó sesiones informativas sobre la metodología de trabajo institucional, normatividad vigente, derechos y obligaciones de las y los estudiantes, así como los canales de atención y acompañamiento disponibles. Estas acciones fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso con una formación profesional integral desde el inicio del trayecto académico.

La actividad fue promovida por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, a través de nuestra Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez, firmes impulsores de estrategias de acompañamiento para estudiantes de nuevo ingreso, y coordinada por el Departamento de Desarrollo Académico, bajo la responsabilidad de la Ing. Mayanín Ordoñez Tapia. La jornada se desarrolló en un ambiente de apertura, participación y entusiasmo, reflejo del compromiso institucional con una educación de calidad y cercana al estudiantado.



DOCENTES DEL TEC MINA CONCLUYEN PROCESO DE CERTIFICACIÓN EN EL ESTÁNDAR ECO217.01 DEL CONOCER

17 AGOSTO 2025

Este viernes concluimos con éxito el proceso de certificación del personal docente del Instituto Tecnológico de Minatitlán en el Estándar de Competencia EC0217.01 “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”, avalado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Durante cinco días, del 11 al 15 de agosto, nuestras y nuestros docentes participantes fortalecieron sus habilidades pedagógicas en áreas clave como la planeación de sesiones, conducción efectiva de grupos, uso de técnicas instruccionales, y evaluación integral del aprendizaje. El curso fue impartido por la Dra. Verónica Romo López, del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, con el acompañamiento del Mtro. Marco Antonio Díaz Ramos y la Lic. Denise Alejandra Díaz Romo.



Este proceso de formación permite a las y los docentes contar con herramientas actualizadas y alineadas a estándares nacionales, favoreciendo una enseñanza de mayor calidad. Además, fortalece el diseño e implementación de programas de capacitación orientados al desarrollo de competencias, bajo principios de legalidad, respeto, responsabilidad social y trabajo digno.

La certificación forma parte de las acciones institucionales enfocadas en la mejora continua, promovidas por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, en coordinación con la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez. Con este tipo de iniciativas, el Tecnológico de Minatitlán reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia educativa y el crecimiento profesional de su planta docente.

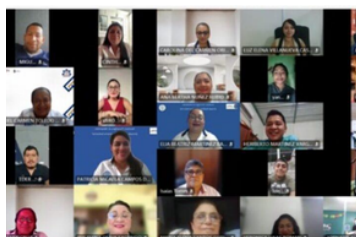
TECMINA CIERRA CON ÉXITO LA JORNADA ACADÉMICA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL: UNA SEMANA DE INNOVACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y HUMANISMO TECNOLÓGICO



Concluimos con gran éxito la Jornada Académica de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Minatitlán, realizada del 11 al 15 de agosto, bajo el lema “Innovación, Sostenibilidad y Humanismo Tecnológico”, una iniciativa impulsada por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, que reafirma el compromiso de nuestra institución con una formación integral, actual y con visión global.

Durante toda la semana, estudiantes, docentes e investigadores participaron activamente en una serie de conferencias magistrales, talleres especializados y espacios de diálogo académico, tanto presenciales como virtuales, abordando temáticas de vanguardia como Ingeniería de la Mente, Automatización Inteligente, Ingeniería 5.0 y Transformación Productiva con Lean/Sigma. Estas actividades permitieron fortalecer el perfil profesional del estudiantado, preparándolos para enfrentar con liderazgo los retos del entorno industrial contemporáneo.

La jornada fue coordinada por la academia de Ingeniería Industrial, con el respaldo de la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez y el Departamento de Ingeniería Industrial, a cargo de la Ing. Carolina del Carmen Orihuela Vázquez. El esfuerzo conjunto de estas áreas consolidó una agenda académica de alto nivel, alineada a los valores institucionales de calidad, pertinencia y responsabilidad social.



18 Agosto 2025

EL TECMINA IMPULSA LA MOTIVACIÓN LABORAL CON CURSO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Con el objetivo de fortalecer las habilidades del personal administrativo y de servicio a la Educación, y promover un ambiente laboral motivador y productivo, el Instituto Tecnológico de Minatitlán dimos inicio al curso “Motivación en el Trabajo”, que se desarrollará del 18 al 22 de agosto de 2025.

La iniciativa fue coordinada por la Subdirección de Servicios Administrativos, encabezada por el Mtro. Eduardo Enoch Galindo, a través del Departamento de Recursos Humanos, a cargo de la Mtra. Zeiny Isabel Cruz Charis.

El curso es impartido por el Lic. Andrés Díaz Elizalde, reconocido por su amplia trayectoria en temas de desarrollo organizacional, quien guiará al personal en herramientas clave para fortalecer el compromiso y la productividad dentro del entorno laboral.

Esta acción forma parte de las estrategias impulsadas por la administración del Mtro. Sergio Fernando Garibay, Director del Tecnológico de Minatitlán, orientadas a optimizar el clima organizacional y contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.

Cabe destacar la participación entusiasta y puntual del personal comisionado en este primer día de actividades, lo cual refleja el compromiso de la comunidad administrativa con su crecimiento profesional y con los valores institucionales de nuestra máxima casa de estudios.



IMPULSAMOS LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE CON CURSOS DE FORMACION

Y COMPETENCIAS DIGITALES

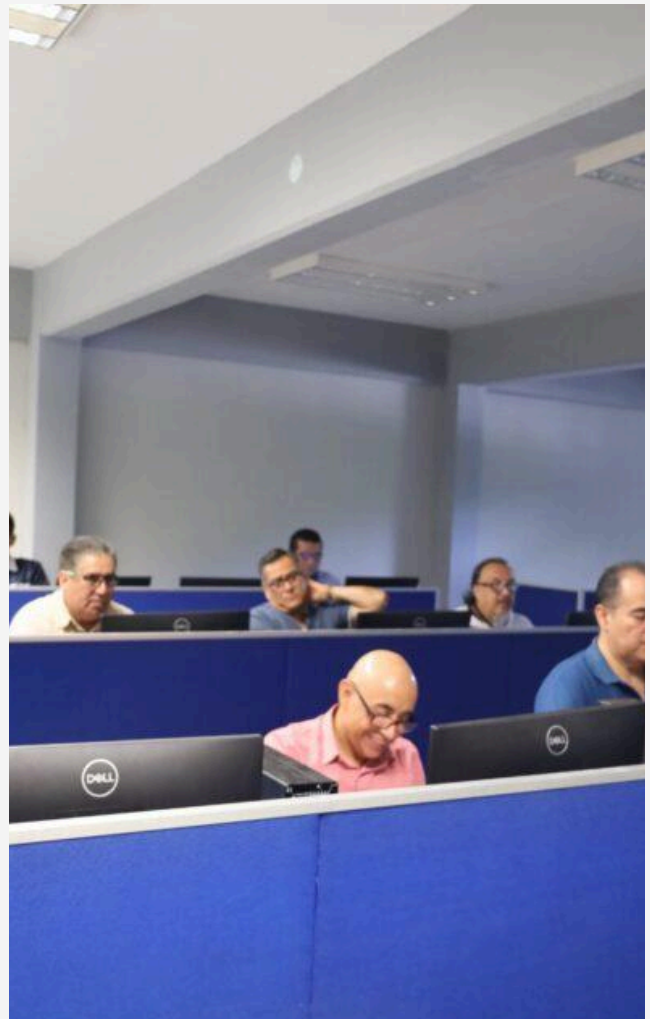
18 AGOSTO 2025

Bajo la Dirección del Mtro. Sergio Fernando Garibay, el Instituto Tecnológico de Minatitlán llevamos a cabo la Octava Semana de Actualización Docente, del 18 al 22 de agosto de 2025, con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas y tecnológicas de su cuerpo académico.

Entre los cursos que se imparten durante esta semana, se encuentran:

- “Diseño de Experiencia de Usuario (UX) para la Competencia Digital”, impartido por la Mtra. Verónica Martínez Donato.
- “Desarrollo de Aplicaciones con el Uso de Librerías de Machine Learning e Inteligencia Artificial”, a cargo del Ing. Kevin David Molina Gómez.

Estas actividades coordinadas a través de la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez en Coordinación con el Departamento de Desarrollo Académico, buscan preparar a nuestras y nuestros docentes con herramientas innovadoras y metodologías de



enseñanza-aprendizaje, alineadas con las demandas del sector educativo y tecnológico actual. La iniciativa refleja el compromiso del instituto con la excelencia académica y la formación continua de su personal, en un entorno educativo cada vez más digitalizado.

DOCENTES DEL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN PARTICIPAN EN CURSO “BASES DE DATOS RELACIONALES Y NO RELACIONALES”



EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ROQUE



Del 11 al 15 de agosto, los destacados docentes del Instituto Tecnológico de Minatitlán, Mtro. Kevin David Molina Gómez e Ing. Pablo Francisco Vivas Torres, participaron en el curso “Bases de datos relacionales y no relacionales”, llevado a cabo en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Roque.

Esta actividad académica contó con la presencia de autoridades del Tecnológico Nacional de México (TecNM), como el Dr. Gaudencio Lucas Bravo, Secretario Académico e Investigación, y el Dr. Rafael Portillo Rosales, Director de Docencia e Innovación Educativa, quienes resaltaron la importancia de este tipo de capacitaciones para el fortalecimiento profesional del cuerpo docente en las instituciones del sistema TecNM.

El curso fue impartido por el Dr. Jorge Cein Villanueva Guzmán, docente e instructor del Instituto Tecnológico de Villahermosa, quien compartió su amplia experiencia y conocimientos en el área de bases de datos y desarrollo de software.

La capacitación tuvo como objetivo reforzar competencias en el desarrollo de aplicaciones, con un enfoque en la innovación tecnológica y la mejora continua de los procesos educativos, en consonancia con las exigencias de una educación superior pertinente y de calidad.

La participación de nuestros docentes refleja el compromiso institucional con la excelencia académica, respaldado firmemente por nuestro Director del Tecnológico de Minatitlán, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, y el Subdirector Académico, Dr. Gilberto Rodríguez, quienes impulsan de manera permanente el desarrollo profesional del personal académico como base fundamental del crecimiento de nuestra máxima casa de estudios.

TECNA INICIA PROCESO DE REINSCRIPCIÓN AL SEMESTRE AGOSTO–DICIEMBRE 2025

El Instituto Tecnológico de Minatitlán dimos inicio con éxito al proceso de reinscripción correspondiente al periodo agosto–diciembre 2025, el cual se desarrolla del 18 al 20 de agosto del presente año.

En concordancia con la visión de mejora continua impulsada por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, esta actividad representa un esfuerzo institucional por optimizar los servicios escolares, garantizando un proceso más ágil, accesible y eficiente para toda la comunidad estudiantil.

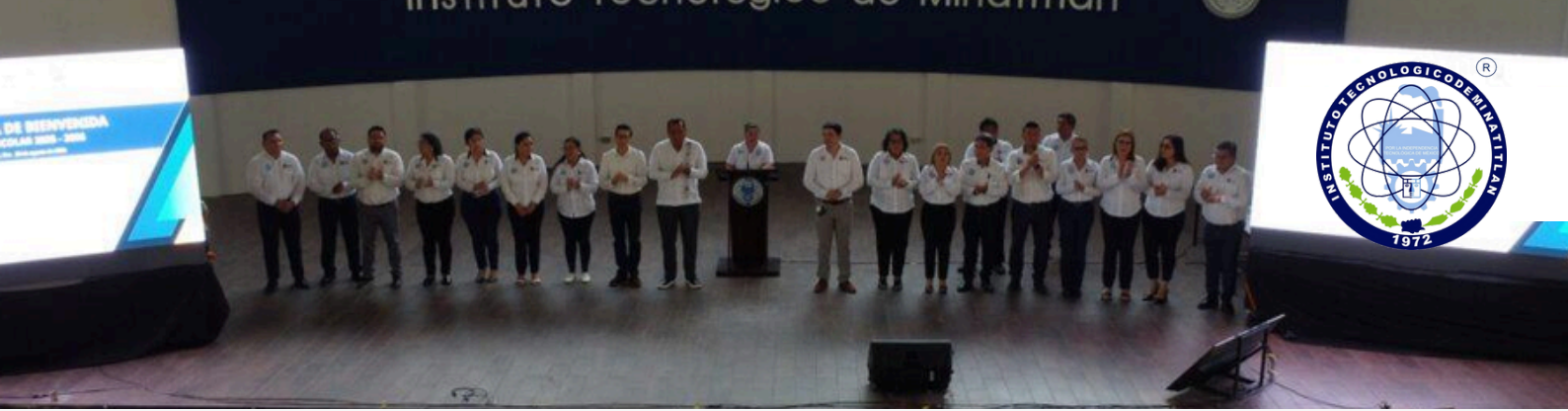
El proceso se realiza de manera híbrida, tanto en modalidad en línea como presencial, con el objetivo de reducir tiempos de atención y permitir que las y los estudiantes inicien su semestre puntualmente el próximo lunes 25 de agosto.

Este trabajo refleja el compromiso y la coordinación de distintas áreas clave del Tecnológico,

siendo un claro ejemplo del trabajo colaborativo que encabeza la Subdirección Académica, a cargo del Dr. Gilberto Rodríguez, a través de la División de Estudios Profesionales, liderada por la Mtra. Sandra Luz Cruz Román y el equipo de coordinadores de carrera, quienes han trabajado de forma articulada para garantizar la correcta ejecución del proceso.

Asimismo, se reconoce la participación de áreas técnicas y operativas como el Centro de Cómputo y el Departamento de Recursos Financieros, cuyo acompañamiento contribuye al cumplimiento ordenado y funcional de esta actividad administrativa.





INGRESAN AL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN

1140 NUEVOS ESTUDIANTES

PARA EL SEMESTRE AGOSTO - DICIEMBRE 2025



23 Agosto 2025

En una emotiva ceremonia de bienvenida, el Instituto Tecnológico de Minatitlán recibimos a 1140 estudiantes de nuevo ingreso de las modalidades escolarizada y mixta, que inician su formación profesional en el semestre agosto-diciembre 2025.

Este número, sumado a las y los jóvenes que regresan a partir del tercer semestre, representa un incremento de más del 27% en la matrícula total, consolidando a nuestra máxima casa de estudios como una de las principales opciones educativas de la región sur de Veracruz y el país.

Durante el evento, madres, padres de familia y tutores conocieron al personal directivo, docente y administrativo que acompañará a los estudiantes en su trayectoria académica, así como las modernas instalaciones, laboratorios, áreas deportivas y culturales que refuerzan la formación integral de la comunidad tecnológica.

Nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibay expresó su reconocimiento a nuestro Director General del Tecnológico Nacional de México (TecNM), el Profesor Ramón Jiménez López, por su liderazgo y la transformación que ha impulsado a nivel nacional, y refrendó su compromiso de mantener una política de puertas abiertas, cero rechazo y educación superior tecnológica de calidad.

En su intervención, destacó algunos de los principales logros que hoy distinguen al Tec de Mina:

- Certificaciones en cuatro sistemas de gestión: Calidad, Medio Ambiente, Igualdad Laboral y No Discriminación, y Energía.
- 80% de los programas académicos acreditados por CACEI y CACECA.
- Instalación de 100 paneles fotovoltaicos, como parte de la transición hacia energías limpias.
- Programa "Espacios 100% libres de plásticos de un solo uso", que fomenta la sostenibilidad y la conciencia ecológica en la comunidad.



Asimismo, nuestro director resaltó la participación activa de nuestra comunidad en las Agendas Nacionales del TecNM, entre ellas:

- Turismo comunitario y sostenible, impulsando el talento artesanal del sur de Veracruz y la Ruta del Café.
- Autosuficiencia alimentaria y rescate del campo mexicano, con el proyecto de cultivo de tilapia pargo.
- Agenda de la Salud, con innovaciones como la prótesis biónica de brazo articulado.
- Agua limpia y saneamiento, mediante la planta purificadora de agua que beneficia diariamente a más de 3,600 estudiantes y trabajadores.
- Programas sociales como AlfabetizaTec y Tec en tu Comunidad, que fortalecen valores de responsabilidad social, inclusión y sostenibilidad.

Finalmente, el Mtro. Sergio Fernando Garibay agradeció la confianza de estudiantes y familias, exhortándolos a trabajar en conjunto como un gran equipo para lograr la formación integral de los próximos profesionistas, capaces de transformar positivamente su entorno y contribuir al desarrollo de México.

PERSONAL DEL TEC DE MINA



23 AGOSTO 2025

PARTICIPA EN DESTACADA CAPACITACIÓN DEPORTIVA EN AGUASCALIENTES

Los días 21 y 22 de agosto de 2025, personal del Instituto Tecnológico de Minatitlán participó en la capacitación “La importancia de los 3 niveles de atención en el deportista del TecNM”, realizada en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, con el propósito de fortalecer la preparación y actualización de quienes impulsan el desarrollo deportivo dentro de la comunidad tecnológica.

La jornada de formación, de alto nivel académico y práctico, se enfocó en dotar a los participantes de herramientas innovadoras para optimizar el rendimiento de los atletas. En representación del Tec de Mina, participaron con entusiasmo el C. Erick Jaffet Real Tapia, promotor de Voleibol de Sala, y el Lic. Gabriel García Flores, promotor de Voleibol de Playa, quienes compartieron experiencias y consolidaron conocimientos que enriquecerán las actividades deportivas de nuestra institución.

Este logro fue posible gracias al decidido apoyo de nuestro director del Instituto Tecnológico de Minatitlán, Mtro. Sergio Fernando Garibay, y a la coordinación de la Subdirección de Planeación y Vinculación, a cargo del Ing. Rafael Díaz Rojas, quienes reafirman su compromiso con la profesionalización y actualización constante del personal adscrito al Departamento de Actividades Extraescolares.



TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN DA INICIO AL SEMESTRE CON CEREMONIA DE IZAMIENTO DE BANDERA

25 AGOSTO

2025



El Instituto Tecnológico de Minatitlán dimos inicio al semestre agosto-diciembre 2025 con una emotiva ceremonia de izamiento de la Bandera Nacional, acto que contó con la participación de la escolta y la banda de guerra, así como de personal directivo, docente, administrativo y estudiantes.

Nuestro director del plantel, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, resalta la importancia de fortalecer los valores cívicos en la comunidad tecnológica, recordando que el respeto y amor a los símbolos patrios unen a los mexicanos y enaltecen la memoria histórica de la nación.

Con este acto, el TecNM Minatitlán reafirma su compromiso con la formación integral de sus estudiantes, impulsando principios cívicos y patrióticos que fortalezcan la identidad nacional y la cohesión de la comunidad educativa.



[Visita nuestro sitio oficial y conoce más acerca de nosotros.](#)

CEREMONIA BIENVENIDA NUEVO INGRESO 2025

¡BIENVENIDAS, BIENVENIDOS AL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN!

Este semestre recibimos con orgullo a 1,140 nuevos estudiantes, lo que representa un crecimiento histórico de más del 27% en nuestra matrícula.

En una emotiva ceremonia, presidida por nuestro Director, el Mtro. Sergio Fernando Garibar, estudiantes y familias conocieron nuestras instalaciones, programas acreditados y proyectos que impulsan la innovación, sostenibilidad y responsabilidad social.

El Tec de Mina reafirmamos nuestro compromiso con la educación de calidad y de puertas abiertas, formando a los profesionistas que transformarán a México



PERSONAL DIRECTIVO DEL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN DA LA BIENVENIDA A LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MATUTINO AL NUEVO SEMESTRE AGOSTO – DICIEMBRE 2025

Nuestro personal directivo del Instituto Tecnológico de Minatitlán dimos una cálida y entusiasta bienvenida a las y los estudiantes del turno matutino, quienes se reincorporan al nuevo semestre agosto-diciembre 2025, luego de un merecido periodo de descanso, esparcimiento y tiempo en familia.

En este inicio de semestre, el cuerpo Directivo que encabeza el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, dio la bienvenida a los estudiantes y los exhortó a continuar con el mismo entusiasmo y dinamismo que siempre los ha caracterizado, participando activamente en las actividades académicas programadas en el calendario escolar.

Durante más de medio siglo, el Tecnológico de Minatitlán hemos desempeñado un papel fundamental en la transformación educativa de México, aportando a la construcción de una sociedad más equitativa y humana mediante una educación superior de excelencia. Por esta razón, reafirmamos nuestro compromiso de conservar el liderazgo, el reconocimiento y la calidad académica que han caracterizado históricamente a nuestra institución.

Cabe destacar que este semestre, el Instituto Tecnológico Nacional de Minatitlán recibimos a 1140 estudiantes de nuevo ingreso de las modalidades escolarizada y mixta. Este número, sumado a las y los jóvenes que regresan a partir del tercer semestre, representa un incremento de más del 27% en la matrícula total, consolidando a nuestra máxima casa de estudios como una de las principales opciones educativas de la región sur de Veracruz y el país.





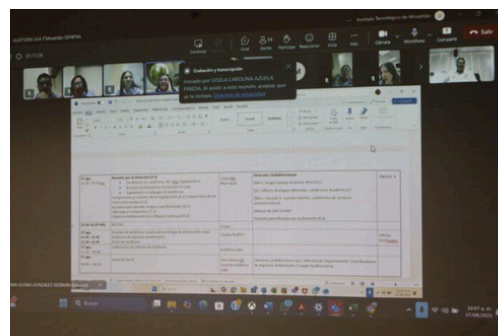
27 Agosto 2025

EL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN LLEVA A CABO AUDITORÍA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Con el objetivo de dar seguimiento al Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma NMX-SAA-14001-IMNC-2015/ ISO 14001:2015, el Instituto Tecnológico de Minatitlán llevamos a cabo este día una auditoría interna.

El propósito de esta auditoría es evaluar la continuidad, integridad y nivel de madurez del Sistema de Gestión Ambiental, asegurando con ello que los procesos institucionales se desarrollen bajo un marco de responsabilidad ambiental y de acuerdo con los estándares internacionales. El alcance de esta revisión comprende las evidencias correspondientes a los semestres agosto-diciembre 2024 y enero-junio 2025.

El grupo auditor estuvo conformado por los docentes: Mtro. Jorge Hernández Marroquín, Mtra. Nayeli Díaz, Gisela Azuela, Mtro. Rodrigo Rosario, Mtra. Sonia Contreras, Mtro. Mario Benavides y Mtra. Irma Gloria González, esta última en su calidad de auditora líder, todos ellos provenientes del Instituto Tecnológico de Matamoros. Su labor se centró en la verificación detallada de los procedimientos y registros que respaldan el cumplimiento de la norma de referencia.



Nuestro Director del Instituto Tecnológico de Minatitlán, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, reconoce la importancia de este ejercicio, destacando que la implementación de auditorías internas contribuye a la mejora continua, a la consolidación de una cultura organizacional sustentable y al fortalecimiento del compromiso institucional con la sociedad y el medio ambiente.



EL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN



PARTICIPA EN LA FERIA NACIONAL DEL EMPLEO PARA LAS JUVENTUDES

El Instituto Tecnológico de Minatitlán tuvo una destacada presencia en la Feria Nacional del Empleo para las Juventudes, un evento de gran relevancia orientado a crear espacios de vinculación entre jóvenes, buscadores de empleo y empresas que requieren talento calificado, consolidando así el derecho al trabajo y favoreciendo el crecimiento del sector productivo en la región.

En representación de nuestra institución asistió el Dr. Gilberto Rodríguez Montufar, Subdirector Académico, quien reiteró la responsabilidad de esta Institución, de formar profesionistas altamente

preparados, capaces de contribuir de manera decisiva al desarrollo económico y social del sur de Veracruz y de México.

De manera especial, participaron egresados y egresadas de nuestra casa de estudios, así como alumnas y alumnos que actualmente cursan su carrera profesional y que buscan oportunidades laborales para obtener ingresos que les permitan culminar con éxito sus estudios. Esta presencia reafirma el compromiso del Tecnológico de Minatitlán de impulsar la empleabilidad, apoyar la permanencia escolar y abrir caminos de desarrollo profesional para su comunidad.

NUESTRO DIRECTOR DEL TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN PARTICIPA EN IMPORTANTE JORNADA ACADÉMICA DE ARRANQUE DEL SEMESTRE AGOSTO – DICIEMBRE 2025 ENCABEZADA POR NUESTRO DIRECTOR GENERAL DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO, EL PROFESOR RAMÓN JIMÉNEZ LÓPEZ

El Mtro. Hugo Hernesto Cuéllar, realizó un gran discurso de inicio de actividades educativas en la casa de los jaguares del instituto tecnológico de Colima, con un lleno total que marcó un trascendental inicio de semestre.

Nuestro Director del Instituto Tecnológico de Minatitlán, el Mtro. Sergio Fernando Garibay Armenta, participó en las actividades realizadas en el marco del inicio oficial del periodo agosto-diciembre 2025, Durante la jornada, se llevaron a cabo: la Conferencia Magistral denominada "El TecNM: Ciencia, Tecnología e Inclusión, Base Sólida en la Construcción del Segundo Piso de la Transformación Nacional", impartida por nuestro Director General del Tecnológico Nacional de México, el Profesor Ramón Jiménez López.

Dicha conferencia tuvo como objetivo destacar la importancia de la educación tecnológica como motor de progreso nacional y, de manera particular, subrayar el compromiso del TecNM con la formación integral de nuestras y nuestros estudiantes.

La presencia del Mtro. Sergio Fernando Garibay en todas estas actividades reafirma el papel activo y comprometido del Instituto Tecnológico de Minatitlán dentro del Tecnológico Nacional de México, fortaleciendo la participación de la comunidad tecnológica en todo el país y contribuyendo al desarrollo académico, científico y social de la nación.

En el acto también estuvieron presentes, las Alcaldesas de villa de Álvarez, Colima y de Manzanillo; el Mtro. Sergio Octavio Rosales Aguayo, Director del Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán; el Mtro. Johann Mejías Brito, Subdirector académico del Tecnológico de Colima; así como la representante de la Secretaría de Educación Pública de México, autoridades militares de la SEDENA (Secretaría de la Defensa Nacional) y la Secretaría de Marina (SEMAR) y autoridades civiles del Gobierno del Estado y de las Cámaras de Comercio y Empresarios.



La feria contó con la asistencia del Mtro. Luis Arturo Santiago Martínez, titular de la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad; la Mtra. Shaidy Garasine Rebolledo Grajales, Directora del Servicio Nacional de Empleo en Veracruz, además de autoridades estatales y municipales, representantes de cámaras empresariales, regidores,

directores, medios de comunicación y público en general.

Con acciones como esta, el TecNM-Minatitlán se consolida como un puente entre la formación académica y el mundo laboral, generando oportunidades que fortalecen a la juventud y contribuyen al progreso del sur de Veracruz.

Tecnológico Nacional De México

FIRMA HISTÓRICO CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE LA HABANA



En un hecho de gran trascendencia para la Educación Superior Tecnológica de México y Latinoamérica, el Tecnológico Nacional de México (TecNM), encabezado por nuestro Director General, el Profesor Ramón Jiménez López, firmó un Convenio Marco de Colaboración con la Universidad de La Habana, Cuba, representada por su Vicerrectora Primera, la Dra. Marian Nicado García. La ceremonia se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Villahermosa, bajo la anfitrionía de su Director, Mtro. José Manuel Dehesa Martínez.

Este acuerdo constituye un paso significativo hacia la internacionalización y la cooperación académica, al abrir oportunidades de gran

impacto para estudiantes, docentes e investigadores de ambas instituciones. Entre las acciones contempladas se encuentran: intercambio académico y de investigación; actualización docente; colaboración en proyectos conjuntos en áreas prioritarias como energías, agua, producción, alimentos y salud; así como la realización de seminarios, talleres y publicaciones compartidas.

Durante su visita al Instituto Tecnológico de Villahermosa, nuestro Director General también participó en la clausura del Encuentro Cacao, realizado los días 28 y 29 de agosto, como parte de las acciones estratégicas del Gobierno de México para fortalecer la soberanía alimentaria. En este espacio se desarrollaron mesas de

Trabajo sobre innovación en la transformación del cacao, impacto climático y retos del mercado, además de contar con la participación de productoras y productores de la región, quienes compartieron sus saberes y permitieron a las y los visitantes degustar sus productos.

En el marco de estas actividades, el Mtro. Sergio Fernando Garibay, nuestro Director del Instituto Tecnológico de Minatitlán, y el Mtro. Eduardo Enoch Galindo, Subdirector de Servicios Administrativos, acompañaron al Profesor Ramón Jiménez López en esta jornada trascendental. Su

presencia refrenda el compromiso de nuestra comunidad académica con la cooperación

internacional, el rescate de las tradiciones y la construcción de una educación superior tecnológica que transforme la vida de las y los mexicanos.

Con estas acciones, el Tecnológico Nacional de México reafirma su liderazgo como referente educativo internacional y su compromiso con la ciencia, la innovación y la inclusión como ejes estratégicos para la transformación de México y la región.



**RECUERDA VISITAR NUESTRO
SITIO WEB PARA ESTAR ATENTO
A TODAS LAS NOTICIAS
COMUNIDAD HALCON**



SECCIÓN ALAS DEL SABER

Pensamiento, ciencia y transformación

Clima Organizacional y las Habilidades directivas



Gilberto Rodríguez Montufar
Docente de Tiempo Completo
Tecnológico Nacional de
México/Instituto Tecnológico de
Minatitlán, Minatitlán, Veracruz
Ignacio de la Llave, México.
gilberto.rm@minatitlan.tecnm.mx

Abstract

En este artículo, se realizó un análisis documental de tipo descriptivo acerca de las Habilidades Directivas que los Directivos de las organizaciones deben tener para ayudar a generar un adecuado Clima Organizacional en cualquier Organización. Se hablará de las Habilidades Directivas y su importancia para el buen desarrollo de una organización, ya que los Directivos, acompañados de sus habilidades y competencias son quienes logran el crecimiento o tal vez el declive de las organizaciones.

A lo largo de este artículo, se describirán las principales Habilidades Directivas que un Directivo debe imponer en su organización, para que esta funcione positivamente, y logre realizar una excelente gestión humana en donde sus empleados se sientan satisfechos de trabajar en su organización y se esmeren porque la compañía sea exitosa. Es aquí en donde juegan un gran papel las Habilidades Directivas, cuando influyen positivamente en el Clima Organizacional.

Palabras Clave

Clima Organizacional, Habilidades Directivas, Comunicación, Motivación, Manejo de Conflictos, Formación de Equipos y Liderazgo.

Introducción

En todo el mundo se realiza el estudio integral del comportamiento de los individuos en las organizaciones, este es un tema que ocupa a todos los países por el impacto económico y social que tiene en los sectores de la industria, el comercio y los servicios. En la industria, con la finalidad de lograr mayor productividad; en el comercio global, para lograr atraer al mayor número de clientes, ahora más exigentes que antes por tener una amplia gama de opciones para satisfacer sus necesidades; y en los servicios, para brindar su prestación con la calidad requerida por el cliente.

En la administración pública, para cumplir con las obligaciones que tienen encomendados los gobiernos con la sociedad.

La necesidad de que las organizaciones mejoren su calidad y productividad, como una condición necesaria para poder competir y sobrevivir en los mercados globalizados, ha llevado a que las empresas investiguen las causas de los diversos problemas y deficiencias.

Por tal razón, en la actualidad se ha acrecentado el interés por estudiar cuales son las Habilidades Directivas que se deben tener para propiciar un Clima Organizacional que permita el desarrollo de la Organización. Ya que para un Administrador es importante desarrollar habilidades y competencias que mejoren día a día el Clima Organizacional, ya que son estas competencias las que hacen que ellos puedan dirigir una organización obteniendo beneficios económicos y de desarrollo, elementos con los que debe trabajar un Administrador para adaptarse a cambio y demandas que les impone el entorno logrando la mayor eficiencia y calidad en sus servicios.

Lo anteriormente descrito, se deriva a que uno de los factores más importantes para que una organización pueda ser exitosa, es necesario mantener a sus empleados felices y motivados. Para este efecto, el primero paso debe ser construir un Clima Organizacional Positivo, ya que es una de las mayores fortalezas de la organización si éste se ha desarrollado adecuadamente, de lo contrario, constituye uno de las principales debilidades; por lo tanto, es importante el desarrollo de Habilidades Directivas, que influyan positivamente en el Clima Organizacional.

Contenido

De acuerdo con Rivas (1999, p. 245), en todas las organizaciones existe algo llamado clima organizacional que genera estímulos para competir o para cooperar entre los diversos actores. Dependiendo de cómo sean las fuerzas que componen este clima, existe un clima sinérgico en tanto se perciba un ambiente tendiente a la cooperación, donde pese a tener diferencias, hay un objetivo común y un deseo de alcanzarlo. Por el contrario sí existe un ambiente de confrontación, hostilidad y prevalece la competencia, hay un clima antagónico.

Los autores Brown (1983); Van De Vliert (1985); citados por Rivas (1999, p. 245), han demostrado que en un clima antagónico, el conflicto (en cantidades moderadas y administradas por un hábil negociador) puede resultar muy positivo para una organización, ya que es medio para el cambio organizacional, favorece la cohesión de grupo, y produce un incremento en el nivel de tensión del grupo que lo vuelve más constructivo y creativo. Sin

embargo, cuando éste conflicto rebasa las medidas de la moderación, reduce la productividad y la creación.

De acuerdo con Rivas (1999, p. 245), en todas las organizaciones existe algo llamado clima organizacional que genera estímulos para competir o para cooperar entre los diversos actores. Dependiendo de cómo sean las fuerzas que componen este clima, existe un clima sinérgico en tanto se perciba un ambiente tendiente a la cooperación, donde pese a tener diferencias, hay un objetivo común y un deseo de alcanzarlo. Por el contrario sí existe un ambiente de confrontación, hostilidad y prevalece la competencia, hay un clima antagónico.

Los autores Brown (1983); Van De Vliert (1985); citados por Rivas (1999, p. 245), han demostrado que en un clima antagónico, el conflicto (en cantidades moderadas y administradas por un hábil negociador) puede resultar muy positivo para una organización, ya que es medio para el cambio organizacional,



favorece la cohesión de grupo, y produce un incremento en el nivel de tensión del grupo que lo vuelve más constructivo y creativo. Sin embargo, cuando éste conflicto rebasa las medidas de la moderación, reduce la productividad y la creación.

De igual manera, Frederick Glen (1976) citado por Chiavenato (2007, p. 321), comenta que el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 59), el clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o institución en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo. Resulta un elemento clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo. Las organizaciones con un clima laboral deficiente pueden con dificultad aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valioso se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado. Es un requisito previo para cualquier esfuerzo de cambio.

De igual manera para Brunet (2007, pp. 12-13), el clima organización constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir la personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el

clima atmosférico. De hecho, este último puede descomponerse en términos de humedad, de presiones atmosféricas, de componentes gaseosos (oxígeno, nitrógeno), de contaminación, etc. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas en cuestión organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas en cuestión. (Chiavenato, 2007)

Para el investigador Zarza (2006, pp.51-52), el estudio de lo que es el clima organizacional, lleva a comprender porque este elemento o característica de las empresas, reviste una gran importancia, toda vez que el estado que guarde, positivo o negativo, repercute grandemente en la implementación de proyectos tendientes a lograr la eficiencia y eficacia de dichas organizaciones a través de la gestión directiva. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas se pueden nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre las consecuencias negativas se pueden señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.



En la administración pública, para cumplir con las obligaciones que tienen encomendados los gobiernos con la sociedad.

La necesidad de que las organizaciones mejoren su calidad y productividad, como una condición necesaria para poder competir y sobrevivir en los mercados globalizados, ha llevado a que las empresas investiguen las causas de los diversos problemas y deficiencias.

Por tal razón, en la actualidad se ha acrecentado el interés por estudiar cuales son las Habilidades Directivas que se deben tener para propiciar un Clima Organizacional que permita el desarrollo de la Organización. Ya que para un Administrador es importante desarrollar habilidades y competencias que mejoren día a día el Clima Organizacional, ya que son estas competencias las que hacen que ellos puedan dirigir una organización obteniendo beneficios económicos y de desarrollo, elementos con los que debe trabajar un Administrador para adaptarse a cambio y demandas que les impone el entorno logrando la mayor eficiencia y calidad en sus servicios.

Lo anteriormente descrito, se deriva a que uno de los factores más importantes para que una organización pueda ser exitosa, es necesario mantener a sus empleados felices y motivados. Para este efecto, el primero paso debe ser construir un Clima Organizacional Positivo, ya que es una de las mayores fortalezas de la organización si éste se ha desarrollado adecuadamente, de lo contrario, constituye uno de las principales debilidades; por lo tanto, es importante el desarrollo de Habilidades Directivas, que influyan positivamente en el Clima Organizacional.

Ante lo anterior, Madrigal (2006, p. IX) llama habilidad al talento y capacidad de una persona para realizar determinada actividad; de esta forma, en el ámbito empresarial se considera la habilidad de un administrador en función de su capacidad y aptitud para dirigir una organización hacia los objetivos previamente determinados. Guiar, liderar, comunicar, dirigir, tomar decisiones, negociar y solucionar conflictos son verbos que nombran acciones de primera importancia en toda función directiva de cualquier organización pública o privada. Estas acciones demandan el dominio de las habilidades inherentes a ellas.

Para Whetten y Cameron (2005, pp. 8 y 10) varias características definitivas demarcan las habilidades directivas y las diferencian de otros tipos de características y prácticas directivas:

I

Las habilidades directivas son conductuales. No son atributos de la personalidad ni tendencias estilísticas. Las habilidades directivas consisten en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos de la personalidad. Mientras la gente con diversos estilos y personalidades puede aplicar las habilidades de manera diferente, existe, no obstante, un grupo central de atributos observables en el desempeño eficaz de habilidades que son comunes en toda una variedad de diferencias individuales.

II

Las habilidades directivas son conductuales. No son atributos de la personalidad ni tendencias estilísticas. Las habilidades directivas consisten en grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos de la personalidad. Mientras la gente con diversos estilos y personalidades puede aplicar las habilidades de manera diferente, existe, no obstante, un grupo central de atributos observables en el desempeño eficaz de habilidades que son comunes en toda una variedad de diferencias individuales.



III

Las habilidades directivas se pueden desarrollar. El desempeño puede mejorar. A diferencia del coeficiente intelectual y de ciertos atributos de la personalidad o del temperamento que permanecen relativamente constantes a lo largo de la vida, los individuos pueden mejorar su competencia en el desempeño de habilidades a través de la práctica y la retroalimentación. Los individuos pueden progresar de menor a mayor competencia en las habilidades directivas.

IV

Las habilidades directivas están interrelacionadas y sobrepuestas. Es difícil demostrar una sola habilidad aislada de las demás. Las habilidades no son conductas simplistas o repetitivas; son un conjunto integrado de respuestas complejas. Los directivos eficaces, en particular, deben depender de combinaciones de las habilidades para lograr los resultados deseados. Por ejemplo, para poder motivar eficazmente a los demás, puede requerirse habilidades como comunicación de apoyo, influencia, facultamiento y autoconocimiento personal. Los directivos eficaces, en otras palabras, desarrollan una constelación de habilidades que se sobrepone y se apoyan unas en otras y que permiten flexibilidad en el manejo de situaciones diversas.

V

Las habilidades directivas se pueden desarrollar. El desempeño puede mejorar. A diferencia del coeficiente intelectual y de ciertos atributos de la personalidad o del temperamento que permanecen relativamente constantes a lo largo de la vida, los individuos pueden mejorar su competencia en el desempeño de habilidades a través de la práctica y la retroalimentación. Los individuos pueden progresar de menor a mayor competencia en las habilidades directivas.

La relación de un directivo con el personal subordinado, es muy importante ya que involucra el tratarlos con respeto y dignidad, ser congruente en el hacer y decir, el saber escuchar y ser empático. Dichas habilidades se logran en un individuo con una formación directiva sólida y una actitud positiva.

- A criterio de Whetten y Cameron (2005, pp. 18), las habilidades directivas esenciales son diez, organizadas en tres categorías:
- Personales. Contemplan el desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés y la solución analítica y creativa de problemas.
- Habilidades interpersonales. Comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los empleados y manejo del conflicto.
- Grupales. Facultamiento y delegación, formación de equipos eficaces y dirección hacia el cambio positivo.

Otro autor de reconocido prestigio, Peter Drucker citado por Stein, (1999, pp. 178-179) propone las cinco operaciones básicas de dirección. Un directivo en primer lugar, fija objetivos; segundo, un directivo organiza; después un directivo motiva y comunica. El cuarto elemento básico del trabajo directivo es la tarea de medición y finalmente un directivo prepara personas.



De acuerdo con Madrigal (2006, p. XI), las habilidades que el directivo debe dominar en primera instancia, son: la comunicación, saber tomar decisiones y estar consciente del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad para innovar, improvisar y planear, ser un líder en cada proyecto o programa que emprenda; saber administrar su tiempo y el de su personal; trabajar en equipo y ser asertivo.

En este contexto, Robbins-Coulter, (2006, p. 12), citan que el investigador Robert L. Katz encontró que los gerentes necesitan tres habilidades administrativas básicas. Las habilidades técnicas son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura. Estas habilidades son más importantes en los niveles inferiores de la administración, pues estos gerentes tratan directamente con los empleados que hacen el trabajo de la organización. Las habilidades de trato personal consisten en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo. Como los gerentes tratan directo con las personas, estas habilidades son cruciales. Los gerentes que las poseen son capaces de sacar lo mejor de su personal. Saben cómo comunicarse, motivar, dirigir e infundir entusiasmo y confianza. Estas habilidades también son importantes en todos los niveles de la administración. Por último, las habilidades conceptuales son las que deben poseer los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complicadas. Con estas habilidades los gerentes contemplan la organización en su totalidad, comprenden las relaciones entre sus unidades y ven el lugar que ocupa en el entorno general. Estas habilidades son más importantes en los niveles administrativos superiores.

Es conveniente mencionar que Chiavenato (2007, pp. 3-5), cita que para Katz, las habilidades técnicas se relacionan con el hacer; es decir, con el trabajo con objetos, ya sean físicos, concretos o procesos materiales. Es relativamente fácil trabajar con objetos y cifras, porque son estáticos e inertes y no se oponen ni resisten a la acción del administrador.

Las habilidades conceptuales implican la visión de la organización o de la unidad organizacional en conjunto, la facilidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones. Un administrador con habilidades conceptuales es apto para comprender las diversas funciones de la organización y complementarlas entre sí; para entender cómo se relaciona la organización con el ambiente y cómo afectan los cambios en una parte de ella a las demás. Las habilidades conceptuales se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de las situaciones y la formulación de las alternativas para la solución de problemas. Representan las capacidades cognitivas más sofisticadas del administrador, que le permiten planear el futuro, interpretar la misión, desarrollar la visión y percibir oportunidades donde no hay en apariencia.

Sin embargo, esas tres habilidades exigen otras competencias personales para tener éxito en la práctica. Las competencias (cualidades de quien es capaz de analizar una situación, presentar soluciones y resolver asuntos o problemas) son el mayor patrimonio del administrador, su capital intelectual y su mayor riqueza. Sin embargo, en un mundo de transformaciones constantes, la adquisición de una competencia necesaria implica, casi siempre, el abandono de otra ya obsoleta. La clave está en adquirir competencias durables: aquellas que, aún en tiempos de cambio, no se vuelvan descartables ni obsoletas. Ante estos desafíos, se deben desarrollar tres competencias durables: el conocimiento, la perspectiva y la actitud.



Así, el conocimiento es todo acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe actualizarlo y renovarlo constantemente. Esto implica aprender a aprender, a leer, a establecer contacto con otras personas y profesionales y, en especial, a actualizarse continuamente para no volverse obsoleto en sus conocimientos. Las empresas están llenas de profesionales con excelente currículum y un enorme caudal de conocimientos, pero que no son capaces de transformar ese capital personal en contribuciones efectivas para el negocio y crear valor para la organización. Estos administradores tienen el conocimiento para sí mismos, pero no está disponible para la organización; tienen el conocimiento, pero no saben cómo aplicarlo o utilizarlo. El conocimiento es necesario y fundamental, pero no es suficiente para el éxito profesional. Para alcanzar éste, es necesario añadirle perspectiva y actitud, otras dos competencias durables.

La perspectiva es la capacidad de poner el conocimiento en acción, de saber transformar la teoría en práctica, aplicar el conocimiento al análisis de situaciones y a la solución de problemas y la dirección del negocio. No basta tener el conocimiento porque éste puede permanecer en estado potencial. Es necesario saber utilizarlo y aplicarlo en diversas situaciones y en la solución de problemas. La perspectiva es la capacidad de poner en práctica las ideas y conceptos abstractos que están en la mente del administrador, así como de ver las oportunidades (no siempre percibidas por las personas comunes) y transformarlas en productos nuevos, servicios o acciones personales. En realidad, la perspectiva es la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras.

La actitud significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye el impulso y la determinación de innovar, la convicción de mejorar continuamente, el espíritu emprendedor, la inconformidad frente a los problemas actuales y, en especial, la capacidad de trabajar con otras personas y confiar en ellas. Esta competencia permite que el administrador sea no sólo un agente de conservación, sino también un agente de cambio en las empresas y organizaciones.

Se considera que sin duda la competencia personal más importante para el administrador es la actitud, si defendemos el punto de vista de que éste precisa ser un agente de cambio en las organizaciones. El administrador propicia el cambio de mentalidad, cultura, procesos, actividades, productos y servicios, etcétera. Su producto principal es la innovación. Es el administrador quien logra que las organizaciones sean más eficaces y competitivas, y las orienta hacia el éxito en un complicado mundo de negocios lleno de cambios y competencia. Para ser el defensor del cambio y la innovación que garanticen y mantengan la competitividad organizacional, el administrador debe desarrollar ciertas características personales que lo transformen en un verdadero líder de la organización: perseverancia, asertividad, convicción profunda, no aceptar el status quo, inconformidad con la mediocridad, y alta dosis de espíritu emprendedor.

A continuación se detallarán las habilidades directivas coincidentes por los autores mencionados, complementadas con posiciones de otros investigadores sobre alguna habilidad en particular, así como resultados de investigaciones.



Comunicación

Los autores Whetten y Cameron (2005, pp. 215-216) la denominan comunicación de apoyo. La comunicación de apoyo es la comunicación que busca preservar una relación positiva entre los comunicadores en el momento que están abordando el problema en cuestión. Le permite proporcionar retroalimentación negativa, o resolver un asunto difícil con otra persona, y como resultado fortalecer su relación. La comunicación de apoyo tiene ocho atributos: i) Congruente, no incongruente, ii) Descriptiva, no evaluativa, iii) Orientada al problema, no orientada a la persona, iv) Validar, no invalidar, v) Específica, no global, vi) Conjuntiva, no disyuntiva, vii) Propia, no impropia; y viii) Escucha comprensiva, no escucha unilateral.

La investigación de Losada y Heaphy (2004, pp. 740-765) identificó, que las organizaciones que fomentan este tipo de relaciones disfrutan de una productividad más alta, resolución más rápida de problemas, producción de mejor calidad, y menos conflictos y actividades subversivas que las de grupos y organizaciones en las que las relaciones son menos positivas.

En este contexto, Peter Drucker citado por Stein (1999, pp. 178-179), considera en la tercera de las cinco operaciones básicas de dirección que ya fueron citadas, que un directivo motiva y comunica al crear un equipo con las personas que son responsables de las diversas tareas. Lo hace con las prácticas mediante las cuales dirige. Lo hace con su propia relación con los hombres que dirige. Lo hace mediante incentivos y recompensas al trabajo exitoso. Lo hace mediante su política de ascensos. Y lo hace mediante una comunicación constante, tanto del directivo a su subordinado como del subordinado al directivo.

Motivación

Los trabajadores con base en sus percepciones acerca de resultados experimentarán diversos grados de satisfacción o insatisfacción. La satisfacción crea un círculo positivo o retroalimentación, el cual incrementa la motivación del individuo que se manifiesta en mayor esfuerzo. La insatisfacción, por otra parte, origina resultados decrecientes, y por tanto un desempeño y recompensas más bajas. Si no es corregido este patrón puede dar como resultado ausentismo o rotación de personal. (Chiavenato, 2007)

En el punto anterior de la comunicación, Drucker citado por Stein, (1999, pp. 178-179), menciona a la motivación por junto con la comunicación, como habilidades indispensables de un directivo y las acciones que éste tiene que realizar para desarrollarlas.

Whetten y Cameron (2005, p. 324) comentan que la motivación se manifiesta como esfuerzo en el trabajo y que ese esfuerzo consiste en el deseo y el compromiso. Esto significa que los empleados motivados tienen el deseo de iniciar una actividad y el compromiso de realizarla lo mejor posible. Es importante tener en mente que las personas por lo general son motivadas tanto por resultados extrínsecos como intrínsecos. Además, el directivo eficaz es experto en la utilización de una gama completa de herramientas de modelación de comportamiento, la cual abarca la escala de la disciplina hasta la recompensa. Los individuos deben creer que las recompensas recibidas son apropiadas, no sólo para el nivel de desempeño personal sino también en comparación con las recompensas alcanzadas por otros equiparables. El valor subjetivo que los individuos atribuyen a los incentivos por desempeño refleja su relevancia personal, o prominencia. Las recompensas con poco valor personal tienen bajo potencia motivacional. Estos factores subjetivos combinan con la puntualidad y exactitud de la retroalimentación para determinar el potencial general de motivación de las recompensas



Bajo la perspectiva de Whetten y Cameron (2005, pp. 345-347) hay suficientes pruebas de que el conflicto muchas veces produce resultados dañinos. Por ejemplo, algunas personas tienen muy baja tolerancia para el desacuerdo. Si éste es resultado del trasfondo familiar, de valores culturales y características personales, el conflicto interpersonal menoscaba la energía y desmoraliza el espíritu. Asimismo, algunos tipos de conflicto, sin importar la frecuencia, por lo general producen resultados disfuncionales. Éstos incluyen conflictos de personalidad y argumentos sobre cosas que no deben cambiarse. Con base en las numerosas investigaciones sobre este asunto en particular, al parecer los directivos eficaces del conflicto deben ser diestros en el uso de tres habilidades esenciales. Primero, deben ser capaces de diagnosticar en forma precisa los tipos de conflicto, incluyendo sus causas. Por ejemplo, los directivos necesitan entender cómo las diferencias culturales y otras formas de diversidad demográfica pueden disparar conflictos en organizaciones. Segundo, una vez identificadas las fuentes del conflicto y considerado el contexto y las preferencias personales para tratar el conflicto, los directivos deben ser capaces de seleccionar una estrategia apropiada de manejo de conflicto. Tercero, los directivos hábiles deben ser capaces de resolver las disputas interpersonales de manera efectiva, de manera que los problemas subyacentes se resuelvan y las relaciones entre los disputantes no se dañen.

Formación de Equipos

Las definiciones de los investigadores Whetten y Cameron (2005, p. 447) citan la habilidad como formación de equipos eficaces y comentan cuáles son los atributos importantes de los equipos efectivos y del trabajo en equipo hábil:

- Los equipos efectivos tienen miembros interdependientes. La productividad y la eficiencia de una unidad entera son determinadas por los esfuerzos coordinados, interactivos, de todos sus miembros.
- Los equipos efectivos ayudan a los miembros a ser más eficientes trabajando juntos más que solos. Los equipos efectivos se desempeñan mejor que incluso el mejor desempeño independiente.
- Los equipos eficientes funcionan tan bien que crean su propio magnetismo. Los miembros del equipo desean estar en él debido a las ventajas que reciben por su afiliación.
- Los equipos efectivos no siempre tienen el mismo líder. La responsabilidad del liderazgo a menudo se turna y se comparte ampliamente conforme los equipos se desarrollan a través del tiempo.
- En los equipos efectivos, los miembros se cuidan y se interesan por los demás. Ningún miembro es devaluado o no valorado. Todos son tratados como parte integral del equipo.

Para Chiavenato (2007, p. 106.), un directivo que desea iniciar el trabajo en equipo necesita evaluar qué tan preparado está para ello y también debe analizar si cuenta con un grupo de trabajo capaz de responder a este reto. Entonces, un director debe hacer un análisis de las características del personal con que cuenta, y en caso de que existan insuficiencias debe capacitarlo.



Liderazgo

Así, mencionan Whetten y Cameron (2005, pp. 490-494) en la habilidad de dirección hacia el cambio positivo, que cuando las organizaciones son dinámicas y están pasando por una transformación, las personas muestran liderazgo. Por otro lado, la dirección tradicionalmente se ha asociado al status quo. Mantener la estabilidad es el trabajo del directivo. Se ha dicho que los líderes se enfocan en establecer dirección, iniciar el cambio y crear algo nuevo. Y también que los directivos se enfocan en mantener la estabilidad, controlar la variación y refinar el desempeño actual.

El liderazgo ha sido equiparado con el dinamismo, la vibración y el carisma; la dirección con la condición de predecible, el equilibrio y el control. Por tanto, el liderazgo a menudo se define como hacer las cosas correctas, en tanto que la dirección a menudo se define como hacer las cosas bien. Los directivos no pueden tener éxito si no son buenos líderes y los líderes no pueden tener éxito si no son buenos directivos. Las organizaciones y los individuos ya no se dan el lujo de mantenerse del status quo; ahora deben preocuparse de hacer las cosas bien y también de hacer las cosas correctas, manteniendo el sistema estable además de liderar el cambio y el mejoramiento, mantener el desempeño actual, además de crear algo nuevo y concentrarse en el equilibrio y el control, además de la vibración y el carisma. (Chiavenato, 2007)

Conclusiones

Al llevar a cabo la presente investigación documental, me doy cuenta que el clima organizacional refleja facilidades y dificultades que el trabajador encuentra para aumentar su productividad, por eso cuando se evalúa el trabajo lo que se hace es determinar mediante la percepción de los trabajadores, cuáles son las dificultades o los problemas que existen en una organización y la influencia que sobre éstos ejercen las estructuras organizativas, factores internos y externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad o de los objetivos de las Organizaciones.

Por tal razón, las organizaciones deben cuidar que prevalezca el clima organizacional, para de esta forma estimular el apego de los empleados hacia el éxito organizacional.

Concluyo que si se deben desarrollar Habilidades Directivas para poder desarrollar un clima organizacional positivo, de acuerdo a las aportaciones de diversos autores las principales Habilidades Directivas que se deben dominar son: Comunicación, Motivación, Manejo de Conflictos, Formación de Equipos y Liderazgo.

Si dominamos y conjugamos adecuadamente estas Habilidades Directivas de acuerdo a los diferentes autores consultados, podremos propiciar el logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse sí las personas que interactúan en las instituciones, se desenvuelven en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la organización, lo cual, han establecido con anterioridad.



Tomando en consideración lo anterior, se infiere que el Clima Organizacional es una de las mayores fortalezas de la organización si éste se ha desarrollado adecuadamente, de lo contrario, constituye uno de las principales debilidades; por lo tanto, es importante la implementación oportuna de programas y acciones que cambien los factores organizacionales que impiden que el personal logre identificarse con la institución y desarrolle un clima de trabajo altamente motivador.

Referencias

- Brunet, L. (2007). El clima de trabajo en las organizaciones. Ed. Trillas. México.
- Chiavenato I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Ed. Mc Graw Hill. México
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. México
- Losada, M. y Heaphy, E. (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams: A nonlinear model. *American Behavioral Scientist*, 47.
- Madrigal, B. (2006). Habilidades Directivas. Mc Graw Hill. México.
- Rivas, L. (1999). Gestión integral de Recursos Humanos. México: Taller Abierto, S.C.L.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2006). Administración. Pearson Prentice Hall. México.
- Stein, G. (1999). El arte de gobernar según Peter Druker. Gestión 2000. España.
- Taguiri, R. (1968). The concept of organizational climate. Harvard Business School. Thomas, K. (1976). Conflict and conflict management. In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and organizational psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Prentice Hall. México.
- Zarza, J. (2006). Análisis comparativo y propuesta de la Medición del Clima Organizacional, dos estudios de caso: "Instituto Mexicano del Petróleo y Sociedad Cooperativa Cruz Azul" (Tesis de Posgrado). Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración.





Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN

ESTA REVISTA ES UNA PUBLICACIÓN MENSUAL EDITADA POR EL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN DIFUSIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MINATITLÁN, CON EL OBJETIVO DE INFORMAR Y FORTALECER LA COMUNIDAD ACADÉMICA.

DIRECTORIO

MTRO. SERGIO FERNANDO GARIBAY ARMENTA
DIRECTOR

RAFAEL DÍAZ ROJAS
SUBDIRECTOR DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN

GILBERTO RODRÍGUEZ MONTUFAR
SUBDIRECTOR ACADÉMICO

EDUARDO ENOCH GALINDO SÁNCHEZ
SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

CARLOS ANTONIO GARCIA BLANCO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

MARIA MAGDALENA GUZMAN IZQUIERDO
JEFA DE OFICINA DE EDITORIAL

GENESIS SINAI CHAVEZ RAMIREZ
DISEÑO

**TODAS LAS NOTAS INFORMATIVAS REDACTADAS POR
CARLOS ANTONIO GARCÍA BLANCO**

INFORMACIÓN DE CONTACTO
DIRECCIÓN: BOULEVARD INSTITUTOS TECNOLÓGICOS NO. 509
COLONIA BUENA VISTA NORTE, C.P. 96848, MINATITLÁN, VERACRUZ, MÉXICO
TELÉFONO: 922 202 73 35 EXT. 307

SITIO WEB: [HTTPS://MINATITLAN.TECNM.MX](https://minatitlan.tecnm.mx)



@tecnmitmina
TECNM - Minatitlán